

令和３年度業務執行体制にかかわる勤務労働条件の確保に関する申し入れ

【本交渉（回答交渉）議事録】

[本交渉（回答交渉）]

- ・日 時 : 令和３年３月２６日（金） １７時４５分～１８時１５分
- ・場 所 : 生野区役所 ６Ｂ会議室
- ・出席者 : 所属 橋本企画総務課長、式地企画総務課長代理、大坪庶務係長
組合 水田支部長、吉田副支部長、中平副支部長、吉越書記長

（組合①）

支部は、１０月９日、所属に対し、「２０２１年度の適正な業務執行体制の確保」についての申し入れを行い、業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意を持って対応するよう求めるとともに、これまでの経過を踏まえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員の確保についての考え方を明らかにするよう求めてきたところである。

以降、事務折衝等を通じて、協議を行ってきたところであるが、そうしたことを踏まえ、本日については、次年度の適正な業務執行体制の確保にかかわる所属の回答を求める。

（所属①）

令和３年度の要員確保にかかる課題については、１０月９日に申入れをお受けしたところである。

業務執行体制の構築にかかる課題はこれまでも増して一層深刻な状況のもと、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないことから、所属として、これまで以上に、事務の簡素化による見直し・委託化・再任用化等の多様な手法の活用を徹底することにより、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考えている。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、それを踏まえながら、申入れ項目に対する回答を含め、令和３年度の業務執行体制にかかる所属の考え方を申しあげるので、何卒よろしくお願いしたい。

まず、令和３年度の人員体制については、各所属における人員マネジメントにおいて、所属長が創意工夫を図り、スクラップ・アンド・ビルドの徹底による自律的な人員マネジメントを実施することになっており、区長のマネジメントにより、職員の労働過重や市民サービスの低下をきたすことのないよう職場実態を勘案した人員配置を行ってまいりたい。

なお、令和３年度の業務執行体制に関わっては、限られた人員の中で多種多様な住民ニーズに応えながら、新たな政策を企画立案していくことが求められており、効率的かつ迅速に業務を実施していくことが重要となることから、業務の選択と集中を図りながら、効率的な体制を構築してまいりたいと考えている。

「区役所間の職員の適正配置」の課題、生活保護実施体制、福祉五法業務やこの間のマイナンバーに関わる業務、空き家対策事業、その他全区で実施される新規事業等については、市として対応しなければならない課題も多く、所属単独での対応は困難な部分があると考えるが、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を関係局と協議しながら構築していくとともに職員の勤務労働条件の変更が生じる場合は、誠意をもって対応してまいりたい。

事業担当主事（補）の転任制度については、市全体に関わる課題であり、所属単独での対応は困難と考えるが、検証を行いつつ、関係局と十分に連携してまいりたい。また、現業職員の事務転任後の配置などの取扱いについては、職場状況を把握するなどし、丁寧な対応を行っていききたい。

保健福祉課の健康増進担当においては、係長級１名が育児休業となったため、特例措置として平成３０年度から臨時的に係長級を別に１名配置としていたが、当初予定していた令和３年度からの職場復職ができなくなったことから、本市のルールに基づき、育休任期付き代替職員を配置する予定としている。それに伴い、令和３年度において他職員への負担増とならないよう、課長級におけるフォロー体制の構築や事務分担の見直しなどにより、円滑に事務が遂行できるよう対応してまいりたいと考えている。

地域まちづくり課の教育振興担当においては、令和３年度においても引き続き、学校適正配置・学校跡地の活用事業のより一層迅速な対応を求められることから、学校再編整備計画を進めていくとともに、学校跡地の活用方策の検討も踏まえた業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

窓口現場においては、一部の職員に過度に負担が集中しないよう職場実態を把握し、効率的に適切な業務分担となるよう誠意をもって対応してまいりたい。

超過勤務に関わっては、平成３１年４月より時間外勤務時間の上限設定がなされたところであり、所属としても、適切な時間外勤務の執行管理はもちろん、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康管理の面からも影響は大きいものと認識している。

令和２年度においては、新型コロナウイルス感染症対応業務により、業務量が増加することが見込まれたことから、区役所への職員の応援を関係局へ要請し、各局から応援職員として円滑に業務

遂行ができるよう配置のうえ対応したことや、保健福祉課においては、新型コロナウイルス感染症にかかる追跡調査業務の移管などによる業務軽減に努めてきたところである。

一方、区全体で見ると昨年度よりも超過勤務時間数が縮減している状況であるが、一部においては増となっている課も見受けられ、円滑な業務執行への影響だけでなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいことから、できる限りの対策を図っていくとともに、これまで以上に超過勤務命令の事前申請の徹底、不要不急の事務見直しやノー残業デー取り組みなど、当区全体における職員の超過勤務の縮減に引き続き努めてまいりたい。

なお、区役所における開・閉庁時における必要な準備・片付け・整理作業等についても、引き続き実態を把握しつつ適切に対応してまいりたい。

法令等により要員基準が定められている生活保護職場や福祉五法関連職場にかかる勤務労働条件については、本市全体に関わる課題でもあり、所属単独での対応は困難であると考えるが、引き続き、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を構築してまいりたい。

一般事務・技術職以外の専門職員等についても、職場実態の把握に努め、関係局と調整のうえ、業務執行に支障がないよう対応してまいりたい。

「4条任期付職員」の任用における処遇については、所属としても今後のあり方について課題認識をしているところであり、引き続き関係局と協議してまいりたい。

今年度において新たに設置された「会計年度任用職員」については、区として当該職場等における勤務労働条件はもとより、現場で混乱をきたさないよう、引き続き現場実態を踏まえた適切な対応に努めてまいりたい。

令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、各課業務において業務量が増加することが見込まれたことから、区役所への応援職員を関係局へ要請を行うなどし、業務執行体制の構築に努めてきたところである。

なお、令和3年度に当区において実施する新型コロナワクチン接種業務においても、ワクチン接種が確実に遂行されるよう、区長会を通じて応援職員の局からの派遣について関係局と調整するとともに、区全体で対応するため、各課における職員の応援体制の構築を図るなどし、市民サービスの低下を招くことなく、職員の勤務労働条件を確保できる業務執行体制の構築を行ってまいりたい。

「災害対応」にかかる業務については、これまでの災害時の対応を教訓とし、業務継続計画や行動計画などを整備してきたところであり、区長会議の安全・環境・防災部会においても都度議論されてきた。今後も業務内容・業務量などの精査を行うとともに、業務執行に支障のないよう対処し

てまいりたい。また、大規模災害発生時には、避難所開設、現地応援など、職員を現場に派遣することもあることから、職員の安全確保に十分配慮するとともに、派遣元となる職場とも十分連携し、円滑な業務執行が確保できるよう対応してまいりたいと考えている。

区長会議における各区役所の職員配置数についての「提言」がなされたところであるが、市民サービスの低下や職場の混乱を招くようなことがないよう、引き続き、当区の特事情や特有の業務、また業務量など区の意見を反映するよう関係局と協議するとともに、円滑に事務が遂行できるよう、業務内容や業務量に見合った業務執行体制を構築してまいりたい。

「事務事業の統合・委託化」について、令和3年度当初において組織的な実施を行うものはないが、今後、職員の勤務労働条件に影響が生じる場合は、現場実態を踏まえ支部と十分な協議に努めてまいりたい。

(組合②)

今、所属から、来年度に向けた「業務執行体制の確保」に向けた考え方が示されたが、支部はこの間組合員からの聞き取りなどを行っており、それを踏まえて何点か指摘しておきたい。

■「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）」について

昨年・一昨年に引き続き、区長会議は次年度に向けた「各区役所の職員配置数について（提言）」について昨年12月2日に協議し、2021年4月1日付で2名増員を1区、1名増員を2区、1名減員を4区、その他区は現状維持、等とする「提言」を決定した。当区については、減員区にされているが、次年度にむけて動き出している状況の中において、相当な現場混乱を生じさせており大きな問題であると認識している。我々として、「区役所間における職員配置数の差異」については、各区の歴史的経過をはじめとしたそれぞれの特事情による「必要な差異」や、橋下市長就任以降「自律した自治体型の区制運営を推進」するとして、独自業務を含め各区役所所属の権限による区政運営が行われてきたこと、市内中心部のタワーマンション化や都心回帰により中心区に偏って人口が増加したにも関わらず要員措置が行われてこなかった結果などによるものであり、「アンバランス」ではなく「要員の不足状況に濃淡がある状態」と認識している。さらに社会制度変革への対応をはじめ、局からの権限移譲による影響や「区長マネジメント」による独自業務の増加等により業務量が増加している実態を鑑みず、本来あるべき適正な職員数の検討を先送りにし、「24区役所間での要員奪い合い」を生じさせている姿勢は大きな問題を持つものと言わざるをえない。また今回の「提言」においての「標準配置数の算出方法」については「昨年度の提言における算出方法を継続することを基本とする」としており、一昨年前の「提言」で用いられた手法が誤りであったことが明らかとなっているが、所属の認識を求めたい。その上で、「区役所における職員の適正配置（区間アンバラ是正）問題」についての所属としての認識を求めるとともに、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任あ

る対応を求めておく。

■企画総務課関連

今年度新たに設置された「会計年度任用職員」については、本務職員と同等の労務管理（目標管理・健康診断等）が求められることとなり、これまで事業担当である他局が担っていた分（生活保護担当の嘱託職員等）も含めて対応することとなった。人事担当等での業務の増加や、各課における人事評価や勤務情報システムへの入力等の業務増について、現時点での所属の認識を明らかにするとともに、実態把握や検証をしつつ、体制整備を含めて責任ある対応を求めておく。

選挙事務については、この間の要員減で区役所職員のみでは対応不可能になり局職員の応援を頂いて、何とか選挙執行体制が構築できている。特に選挙に関わっては選挙事務の経験からなる正確さが必要とされるが、そういった経験のある職員が減少しているのが現状である。今後、責任ある選挙執行体制が構築できるのか疑問が残るが、選挙執行体制構築に係る所属としての考え方を示されたい。一方、選挙時においては、期日前投票事務については窓口サービス課、立会演説会関連事務は地域まちづくり課が受け持つこととなっている。選挙事務については区総体としての業務であることは重々認識しているが、それぞれの課の経常業務に支障をきたすことのないよう所属の責任ある対応を求めておく。

企画総務課においては、多様な市民ニーズへの対応や区役所機構改革などによる庁舎管理業務の現場負担が顕著になってきている。とりわけ、庁舎内保育所施設の開設後の庁舎管理業務など、繁忙要素が増加していると認識しているところである。現時点での所属の認識を明らかにするとともに今後の誠意ある対応を求めておく。

■地域まちづくり課関連

区独自事業に関わってであるが、特に学校区再編、学校跡地利用に関する事業など明らかに当該部署が長時間労働となっており、オーバーワークになっていないか危惧をしている。適切な仕事と人の関係整理の上、業務が遂行されるよう所属の責任ある対応を求めておく。

災害対応にかかわって、申し入れに対する所属回答として「災害時の対応の課題については、市全体の課題であると認識しているが、関係局と連携しつつ、所属としても主体的に実態把握や検証等を行ってまいりたい。また、災害発生時やそれ以降の通常業務も含めた体制構築等について、職場混乱を起さぬように責任をもって対応してまいりたい。さらに、災害発生時における職員の派遣・支援等による勤務労働条件の変更が生じる場合については、十分な協議に努めてまいりたいと考える。」との考え方が示されたが、この間の人員削減により大規模災害発生時の行政対応について深刻な人手不足が懸念されている。職員が安心して従事できるように、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどが

必要である。住民の生命・安全を守ることは自治体としての当然の責務であり、十分に対応できる体制や労働条件を確保するよう強く求めておく。また、2019年の台風19号による被害を受けた福島県須賀川市への職員派遣等が実施されたが、今後もこうした大規模災害発生時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されることから、派遣職員の勤務労働条件はもとより、出身現場の業務執行体制の確保に関わって、十分な交渉・協議を求めておきたい。

■保健福祉課（保健福祉）関連

福祉五法現場においては、以前は「暫定的配置基準」にもとづく業務量の積み上げのもと業務執行体制の構築を図ってきた経過がある。しかしながら、近年は区長のマネジメントの一部となり、本来あるべき「仕事と人の関係」にたった検証がされているとは言い難い状況となっている。

一方、近年の高齢者や障がい者の権利擁護意識の高まりから成年後見制度の市長申し立てにかかわる業務へのニーズも増加している。このように、福祉五法現場では、行政ニーズの増加や度重なる法律や制度改正が行われるなか、現場の労働時間も長時間となっており、現在の人員では対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。

さらに、子育て支援関係業務において、要保護児童にかかる個別ケース対応や時間外に及ぶ関係者会議など、業務量が増加している。特に虐待事案はより専門性が求められる業務であり、精神的負担も大きい。さらにDV対応や保育所担当業務をはじめ、子育て支援に関わる業務量は年々増加している。子育て支援業務体制に関わる体制について、所属としての責任ある対応を求めておきたい。

保健活動・健康増進担当においては、経常業務に加え、新型コロナウイルス感染症疫学調査等にかかる業務量が増加しており、業務の性質上、精神的負担も大きいものと認識している。また、月間超勤時間数が30時間超えの組合員も散見される現場実態のなか、ローテーションによる休日勤務対応も余儀なくされている。新型コロナウイルス感染症業務もある中で、経常業務を行っている状況においては、振替休日の取得に苦慮しており、結果として週当たりの所定内労働時間が遵守されない実態となっている。そのような中、今年度については、特に国勢調査業務並びに住民投票業務も担うこととなり、厳しい繁忙実態に拍車をかける状況になった。このように、長時間労働が常態化しており、現在の人員では経常業務でさえ対応が困難ではないかと危惧している。大阪市課題として要員課題も含めて抜本的に改善する必要があると支部は考えるが所属の考え方を示されたい。

■保健福祉課（生活支援）関連

4条任期付職員の任用については、「再々導入」されたが、すでに導入以降10年が経過しており、制度上の課題となっていることは言うまでもない。また、任期付職員が担ってきた業務の重要性が

らすれば、安定的な雇用への道筋と大幅な処遇改善を行うべきであると考えており、所属の責任ある対応を求めている。また、2018 年度に公正職務審査委員会から指摘された生活保護実施体制にかかる職員の社会福祉主事任用資格取得状況に関わって、福祉局より「有資格者充足率向上計画（R1 年度～R7 年度）」が示されているが、人事異動等において現場混乱を生じさせることのないように責任ある対応を求めたい。さらに、充足率を改善する対応にあたって、現場業務体制に負担を生じさせることのないように、関係局に対して現場実態に即した「資格取得支援」等の取り組みを求めるなど、所属の対応も求めたい。また、五法職場においても同様の問題は発生すると考えており、今回問題に関する所属としての認識を求めたい。

生活保護現場の実施体制については、区連と福祉局との間で別途交渉・協議が行われているところであるが、現在の区役所の生活保護現場は社会的セーフティネットにかかわる的確な行政対応が求められ、様々な方策で保護の適正化が進められる中、年金制度など社会保障の制度改正への対応もあいまって依然厳しい繁忙実態が続いている。とりわけ、今年度被保護高齢世帯に対する支援体制の変更が行われ、高齢者世帯担当の会計年度任用職員が担うものとして、これまでの「訪問調査等担当」の業務を一部変更し、新たに「支援プログラム担当」が設置されたが、欠員の問題や CW 業務への影響など多くの課題について検証が必要であると認識している。現場混乱を生じさせず、生活保護や五法職場における十分な実施体制の確保に向けて、所属の責任ある対応を強く求めておく。

■窓口サービス課関連

今般、窓口業務委託の更新時において、随時「偽装請負」防止の対策、いわゆる「運用変更」がはかられている。支部として、「偽装請負」自体は決してあってはならないことと認識している。

「偽装請負」の法的リスクのある職場環境の速やかな改善と、市民サービスの低下や職場混乱を起さぬようにすること、さらに必要な要員配置を行うことなど、所属としての責任ある対応を求めておく。一方、業務委託開始から 7 年が経過する中、現場では事業者へ委託している業務（受付対応・システム入力等）に関して経験をもたない担当職員が増加している。今般の「運用変更」により、差戻し案件のシステム処理等が生じることから、それら業務に対応する体制やスキル確保に向けた対応が必要になることは言うまでもない。所属としての責任ある対応を重ねて求めるものである。

マイナンバーカードの普及促進に向けた体制整備について、昨年度から継続しているが、会計年度任用職員の採用やそれに伴う区における事務スペースの確保、さらには管理監督者も含めた区職員の関与も含め、当区の対応に関わって説明を求めたい。さらに、「マイナポイントを活用した消費活性化策」についても 2021 年度も継続実施すると聞き及んでいるが、同様に区において事業実施に伴うスペースの確保や窓口サービス課との事務連携の課題等について、あわせて所属としての対応について説明を求めたい。いずれにしても、現場混乱を生じさせず、業務実施体制の確保や職場環境整備等において、所属としての責任ある対応を求めたい。

■その他

区役所全体の課題であるが、メンタル不調発生率の高い職場は、民間では優良な組織とは言えないものと認識しており、公務職場も例外でないと考える。良質な公共サービスの担い手は人であり、安全衛生委員会等を通じた実効性のある取り組みを模索するのはもちろんのこと“働く人”を大切にする職場風土づくりに向けた所属の責任ある対応を強く求めておく。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響にかかわって、区役所においても感染症疫学調査等の業務をはじめ、生活保護業務や生活困窮事業、また臨時定額給付金支給に関連したマイナンバーカード交付業務など、業務量が増加した現場が顕著となった。現場実態に基づいた所属としての認識を求めるとともに次年度に向けた業務執行体制の中で、市民サービスの低下をきたさないための十分な要員配置を求めておく。また、来庁市民や職員の感染症予防対策に万全を講ずることと同時に、市民サービスに影響を与えることなく、一部現場に負担が集中することのないように所属の責任ある対応を強く求めておく。

この間指摘してきたが、新型コロナウイルスワクチン接種体制にかかわって、現在感染症疫学調査等での繁忙は継続しており、年度末年度初めは住民異動が年間を通じて最も多く、関連する現場を中心に繁忙のピークを迎える時期である。その上でワクチン接種体制構築に関わっての所属の考え方を示されたい。また、職場混乱を生じさせず、市民サービスの低下をきたさないための十分な体制整備を求めておく。さらに接種会場で従事する職員の感染症予防対策の徹底や、一部現場に負担が集中することのないように所属の責任ある対応を強く求めておく。

以上、各課題にかかる支部の考え方を述べたが所属の現時点での考え方を示されたい。

(所属②)

ただいま、支部から数点にわかる指摘を受けたところである。

「令和3年度に向けた人員マネジメント」については、業務執行に支障がないよう、創意工夫を図り、より効率的・効果的な組織マネジメントを発揮できるよう選択と集中を図りながら円滑に実施できるよう所属として責任をもって対応してまいりたい。

区役所における職員の適正配置に関して、指摘の課題は所属としても十分認識しており、当然のことながら、市民サービスの低下や職場の混乱を招くようなことがあってはならない。令和3年度において当区の職員数は減員区となっているが、所属としても、市民サービスの低下や職場混乱を招かないよう責任をもって対応してまいりたい。

また、課題が解決されたとの認識はなく、今後も引き続き、区長会議において、各区役所間の職員配置バランスの適正化に向けた分析・検証が行われる際には、当区の特殊事情や特有の業務等を含め、業務量など区の意見を反映して、円滑に業務が遂行できるよう、業務執行体制の構築に努めてまいりたい。

■企画総務課関連

企画総務課においては、令和2年度から新たに設置された「会計年度任用職員」における任用等の業務などについて一元的に対応することとなったが、人事担当内において勤務環境の悪化につながらないよう、令和2年度においては、区独自によるマニュアルの作成を行い、体制整備を行っている。令和3年度についても引き続き、業務分担の見直しなども含め対応してまいりたい。

選挙事務については、区総体で取り組む事業であると認識しており、これまでも区総体で協力体制を図りつつ、執行を行っている。また、局からの応援も求めながら迅速に執行できる体制を確保するとともに、所属としても経験が浅い職員でも選挙が執行できるように区において執行マニュアルの作成や経験が継承できる体制づくりに今後も引き続き取り組んでまいりたい。

また、選挙時には一部の担当課だけが労働荷重に繋がらないよう区総体として業務を割り振るなど、所属として責任をもった選挙執行体制を構築し、職場混乱を生じさせることのないよう対応してまいりたい。

区役所庁舎内保育施設については、現状において問題のないものと認識しているが、庁舎管理上の問題点などの状況を把握しつつ、混乱をきたさぬように丁寧かつ責任をもって対応してまいりたい。また、職場環境や労働環境に影響を及ぼす場合は、十分な協議に努めてまいりたい。

■地域まちづくり課関連

地域まちづくり課の教育担当においては、長時間労働となっている状況であることから、令和2年度に1名の増員を行っており、令和3年度は、所属として責任ある業務執行体制とするため、課長代理級1名のポスト増を行う予定である。

今後もより一層、学校再編及び学校跡地利用に関する事業については、迅速な対応を求められることから、教育担当内において、各職員の負担を軽減できるよう、現在の業務内容・業務量を検証のうえ、地域まちづくり課全体において事務分担の見直しを行うなどし、長時間労働の是正を図るとともに、業務執行体制を構築してまいりたいと考えている。

災害時の対応においては、当区は木造の老朽家屋が多いことから、災害発生時には多くの被害が発生すると推測される。また一昨年発生した地震や台風においても多くの被害があり、避難所の開設や被災証明の発行手続きに多くの人員や時間を費やし対応してきたところである。

このことから災害発生時においての人手不足が懸念されている状況であるが、職員が安心して職務に従事できるよう、労働条件の確保や災害時の庁舎内設備の整備、一部の担当職員に負担が集中しない体制・ルールづくりなどを行っていくとともに、当区の特殊事情や特有の業務等を勘案するなどし、業務量など区の意見を反映し、災害対応を含め、これ以上の人員削減とならないよう関係先との協議等を行ってまいりたい。

また、大規模災害時においては、区役所職員の現地派遣・支援等が想定されるが、有事の際には応援職員が勤務する職場の過重労働をきたさないよう所属として対応するとともに、勤務労働条件

の確保はもとより、職場の業務執行体制の確保を行ってまいりたいと考えている。

■保健福祉課（保健福祉）関連

保健福祉課の地域福祉関連業務について、以前は業務量積算方式で業務執行体制の構築を図っていた経過があるが、虐待防止・DV関連業務・子育て支援業務など、行政ニーズの増加や連年にわたる制度の改変に伴う業務対応などが行われており、適正な要因配置の検討など、大阪市として対応すべき課題も多いことから、要員課題も含め、慎重に対応していきたいと考えている。

保健活動・健康増進担当においては、令和2年度途中における業務量の増に対応して、疫学調査の一部業務の局への移管や看護師の派遣人数の増、窓あき封筒の購入等による事務処理の効率化を図るなど、業務負担の軽減を図るとともに、区全体として新型コロナウイルス感染症対策や住民投票業務に関しては、他所属からの応援職員の派遣を受けるなどの対応を行ってきた。一方で、新型コロナウイルス感染症対策のための休日出勤、国勢調査業務などの臨時的な業務増により保健活動・健康増進担当が業務繁忙となった点については、所属として認識しているところである。今後、真に必要な市民サービスの低下をきたすことなく、職員の健康管理の面からも影響は大きいことから、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を、構築しなければならないと考えている。引き続き、長時間勤務の解消に努め、所属として主体的に判断を行いつつ責任ある対応を行ってまいりたい。

■保健福祉課（生活支援）関連

4条任期付職員の任用における処遇については、当区のみでなく、市全体に関わる課題でもあることから、所属単独での対応は困難であると考えているが、業務の重要性については認識しており、勤務労働条件に影響がある場合は、丁寧に対応してまいりたいと考えている。

また、一昨年度に大阪市公正職務審査委員会の監査指摘による「生活保護・五法業務における社会福祉主事配置問題関連」については、引き続き、関係局とも連携しながら、人事異動等を計画的に行っていく必要があると認識しており、研修派遣による資格取得支援についても積極的に行ってまいりたい。

生活支援担当関連業務について、とりわけ生活保護実施体制に関わる要員配置については、確定した配置基準を踏まえた体制を構築してまいりたい。生活保護関連業務については、社会保障の制度改正などにより、繁忙状況であることは認識しており、引き続き関係先に働きかけつつ、所属として責任ある対応を行ってまいりたい。

■窓口サービス課関連

窓口サービス課関連業務の住民情報担当業務委託については、引き続き、現場混乱と市民サービスの低下が生じることをないように、所属として責任をもって対応してまいりたい。

また、業務委託に伴う事務スキルの継承の課題や少数職場の課題なども認識しており、所属としても関係局と連携しつつ、問題解消に向けて努力してまいりたい。

マイナンバーを活用した消費活性化策に伴うマイナンバー交付体制強化については、令和2年1月より、マイキーID設定支援ブースを設置するなどの対応を行っているところであるが、引き続き、関係所属と連携しながら適切な業務執行体制となるよう対応してまいりたい。

■その他

メンタルの課題については、衛生委員会で議論等を行いつつ、メンタルヘルス要因となる職員の健康管理や超過勤務の削減に努め、職員が安全で安心して働ける職場づくりを所属として責任を持って対応していく。

令和2年度においては、新型コロナウイルスの影響を受け、疫学調査業務や生活保護業務、臨時定額給付金支給に関連した業務などにおいて、業務量が増加することが見込まれたことから、区役所への職員の応援を関係局へ要請し、令和2年6月1日から8月31日までの3か月の間（特別定額給付金等相談対応業務については、9月11日まで配置（1名））、計5名を各局から応援職員として円滑に業務遂行ができるよう配置し対応してきたところであるが、次年度においても引き続き、現場実態に応じた業務執行体制の構築を図ってまいりたい。

また、来庁者や職員の感染症予防対策として、各窓口に防護シートを設置するとともに、窓口においては来庁者用の椅子の間引きや増設を行い、1階のフロアでは、消毒液の設置及び換気の強化などを行っている。また、職員に対してもマスクや消毒液の提供、新型コロナウイルス感染症に備えての対応マニュアルの作成やマスクの常時着用などの感染予防の周知を定期的に図るなどの対応を行っており、引き続き、感染予防対策に努めてまいりたい。

また、当区において、現時点では不確定要素が多くあるが、新型コロナワクチン接種が確実に遂行されるよう、局などからの職員の派遣依頼や各課における職員の応援体制の構築を図るなど、市民サービスの低下を招くことなく、職員の勤務労働条件を確保できるよう業務執行体制の構築を図ってまいりたい。

なお、来年度における業務執行体制の確立にあたり、事務事業の精査を行いながら、必要な体制を確立していきたいと考えており、各課における事務改善・整理等の取り組みや関係局への働きかけ等を行った上で、所属一丸となった対応が必要であると考えている。

先程の数点の指摘を踏まえた上で、所属として、新たな行政ニーズに適切に対応するためには、これまで以上に、施策・事業の再構築等の取り組みとともに、事務の簡素化による見直しや委託化等によって、真に必要な市民サービスの低下をきたさず、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築しなければならないと考える。事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行い、それに伴う職員の勤務労働条件の変更については、交渉事項として誠意をもって対応させていただ

きたいと考えているのでよろしくお願いいたします。

(支部③)

現時点での所属の考え方が示された。

この間、要員課題については、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係整理を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。従って「事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編については、管理運営事項であり交渉事項ではない」としている所属の姿勢については、我々として納得出来るものではない。

加えて、「区間アンバラ」にかかる要員の減について、減員数に見合った業務の詳細な削減内容も示されることもなく、我々としては問題を持つものと認識する。

また、福祉五法関連職場や窓口委託での「偽装請負」防止対策などにかかる勤務労働条件について、大阪市トータルとして取り扱われるべき課題であり、支部一所属交渉にはなじまず、限界が生じているのもまぎれもない事実である。

そのうえで、本日の所属回答は単に執行体制構築にかかる「結果」について述べられたのみであり「適切な仕事と人の関係を精緻に検証・検討し、必要な要員を配置」するために支部・所属で判断に至る十分な情報提供や協議が行われたとは言い難い。しかしながら、新年度が目前に迫り、本日の回答が所属としての最終回答であるとするならば、一旦受け止めることとする。

繰り返すが、現場における業務執行をスムーズに進めるためには、労使による十分な意思疎通が前提である。また、職場における業務の遂行は、超過勤務の増加や、サービス超勤の上に成り立たせるものでは当然になく、所属として責任ある対応を求めるとともに、支部としても引き続き職員の勤務実態について検証を進めていくこととする。

いずれにしても 2021 年度要員問題については、引き続き取り組む課題があるものと認識しており、年度当初の勤務労働条件に比べて影響を与える事態が生じた場合は、我々の指摘に対して誠意をもって対応することを強く要請し、本日の交渉を終えることとする。